

# Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency)

*by Dewi Novia Anggraini*

---

**Submission date:** 30-Jul-2024 10:46AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2424679739

**File name:** JURMA\_Vol\_2\_no\_3\_September\_2024\_hal\_122-134.pdf (1.25M)

**Word count:** 3411

**Character count:** 21805



## Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency)

Dewi Novia Anggraini<sup>1\*</sup>, Iswati Iswati<sup>2</sup>, Arief Widijatmoko<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya, Indonesia

E-mail: [dnoviaanggraini@gmail.com](mailto:dnoviaanggraini@gmail.com)<sup>1</sup>, [iswatiibmt@gmail.com](mailto:iswatiibmt@gmail.com)<sup>2</sup>, [arw.epsilon@gmail.com](mailto:arw.epsilon@gmail.com)<sup>3</sup>

<sup>15</sup>Alamat: Jl. Raya Kupang Baru No. 8, Sonokwijen, Kec. Sukomanunggal, Surabaya, Indonesia 60189

\*Korespondensi penulis: [dnoviaanggraini@gmail.com](mailto:dnoviaanggraini@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to determine how the influence of workload and work stress kerja on employee performance. This study uses a quantitative approach by taking the case at PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency). The sample in this study used a nonprobability sampling technique with a saturated sampling category, so that the sample of this study were 30 employees at the PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency). Data collection uses primary data and secondary data which is then analyzed using multiple linear regression analysis with an Adjusted R Square value of 0.847 or 84.7% with the help of the IBM SPSS software application. The results of this study indicate that the workload and work stress simultaneously affect employee performance.

**Keywords:** Workload, Work Stress, Performance.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil case pada PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency). Sample pada penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan kategori sampling jenuh, sehingga yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency) sebanyak 30 orang. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder yang kemudian di analisis dengan menggunakan analisis linear berganda dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0.847 atau 84.7% dengan bantuan aplikasi perangkat lunak IBM SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

### 1. PENDAHULUAN

Kinerja dapat dikatakan baik dan dapat dinilai dari segi kualitas dan kuantitas yang dimiliki seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja dan stres kerja. Beban kerja seperti waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga karyawan tidak dapat memiliki waktu yang luasa dalam mempelajari suatu pekerjaan. Beban kerja dan stres kerja sangat berkesinambungan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sikap pemimpin yang membedakan antar karyawan menjadi hal yang sangat sering dirasakan karyawan dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. kecemburuan sosial tersebut membuat karyawan berpikir apapun yang dilakukan maka tidak akan diapresiasi oleh pimpinannya. Dalam kondisi tersebut sikap

Received Juni 16, 2024; Revised Juli 10, 2024; Accepted Juli 26, 2024; Online Available Juli 30, 2024

pimpinan yang dibutuhkan adalah menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya dan komunikasi yang baik antar karyawan.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Beban Kerja

(Munandar dalam Eva Susanti:2019) menyimpulkan “beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensidari tenaga kerja”. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Ada indikator yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Karyawan dapat mudah mengopersikan pekerjaan yang telah diutus,
2. Penggunaan Waktu Kerja,
3. Target yang harus dicapai

### Stres Kerja

Stres dideskripsikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya (Juartini 2021).

indikator stress kerja meliputi:

1. Beban Kerja
2. Sikap Pemimpin
3. Waktu Kerja
4. Konflik

### Kinerja Kerja

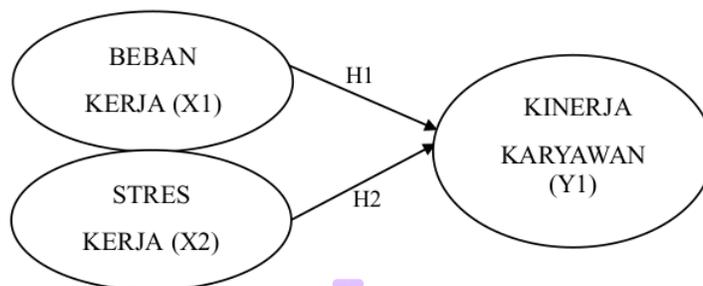
Kinerja karyawan salah satu unsur terpenting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukankaryawan yang intelektualitas, dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan fasilitas terhadap

kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Sarmigi, Satria, Syukrawati, & Desiana, 2023).

Indikator Kinerja Karyawan:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

### Kerangka Konseptual dan Hipotesis



**Gambar 1. Kerangka Teoritis**

Berdasarkan kerangka teoritis diatas, maka hipotesa dalam penelitian ini adalah:

H 1= beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency).

H 2= stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency).

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, Lokasi yang digunakan untuk pengumpulan data adalah PT. Prudential Life Assurance (MRT Stras Agency). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Prudential Life Assurance (MRT Stras Agency) yang berjumlah 30 orang. Teknik Sampling menggunakan sampling total yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Prudential Life Assurance (MRT Stras Agency).

## Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana pengumpulan data menggunakan teknik pengirisan kuisioner melalui GoogleForm atau survei menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan sebagai instrumen penelitian pilihan. Menurut (Sulagiyono,2017), skala likert digunakan untuk mengukur keadaan emosi responden menggunakan sistem penilaian numerik. Untuk sampai pada Kesimpulan yang benar tentang fenomenal social yang ada, dapat digunakan untuk mengamati pandangan individu atau komunitas Selain kuisioner pengumpulan data diperoleh dari studi pustaka dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

## Analisis Data

Analisis data penelitin terdiri dari statistik deskriptif, pengujian instrumen meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, evaluasi asumsi klasik meliputi pengujian normalitas dan multikolinearitas. Selain itu analisis (uji) hipotesis dengan menerapkan model regresi linear berganda, meliputi analisis uji T, uji F, dan perhitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Proses pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan pengolah statistik.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 30 responden, keseluruhannya merupakan semua karyawan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency). Dengan karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1. Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1  | Laki-Laki     | 10        | 33             |
| 2  | Perempuan     | 20        | 67             |
|    | Jumlah        | 30        | 100            |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Tabel 1 di atas menjelaskan bahwa perolehan data karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki berjumlah 10 orang dengan persentase 33% dan jenis kelamin Perempuan berjumlah 20 orang dengan persentase 67%.

## Hasil Analisis Data

### a. Uji Validitas

Syarat validitas pernyataan dari pernyataan ini rhitung harus lebih besar dari rtabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dan juga signifikansi harus memiliki nilai 0,000. Apabila kedua syarat itu tidak terpenuhi maka tidak bisa dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Keseluruhan Validitas**

| No                   | Pernyataan | Rhitung | Rtabel | Sig.  | Ket   |
|----------------------|------------|---------|--------|-------|-------|
| Beban Kerja(X1)      | X1.1.1     | 0.967   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | X1.1.2     | 0.687   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | X1.2.1     | 0.967   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | X1.2.2     | 0.687   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | X1.3.1     | 0.967   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | X1.3.2     | 0.967   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
| Stres Kerja (X2)     | X2.1.1     | 0.850   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | X2.1.2     | 0.631   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | X2.2.1     | 0.813   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | X2.2.2     | 0.841   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | X2.3.1     | 0.634   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | X2.3.2     | 0.850   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | X2.4.1     | 0.631   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | X2.4.2     | 0.841   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
| Kinerja Karvawan (Y) | Y.1.1      | 0.880   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | Y.1.2      | 0.865   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | Y.2.1      | 0.851   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | Y.2.2      | 0.255   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | Y.3.1      | 0.805   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | Y.3.2      | 0.751   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | Y.4.1      | 0.699   | 0.3061 | 0.000 | Valid |
|                      | Y.4.2      | 0.740   | 0.3061 | 0.000 | Valid |

Sumber : Data Diolah Peneliti,2024

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel beban kerja (X1), Stres kerja (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal itu disebabkan karena syarat dari validitas pernyataan yang harus memiliki nilai rhitung melebihi nilai rtabel yang ada pada penelitian ini menggunakan rtabel 0,3061 dan signifikansi 0,000 apabila kedua syarat tidak terpenuhi maka tidak bisa dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

11  
b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel         | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Beban Kerja      | 0.944            | Reliable   |
| Stres Kerja      | 0.898            | Reliable   |
| Kinerja Karyawan | 0.884            | Reliable   |

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

Tabel 3 menerangkan bahawa nilai cronbach's alpha dari variabel beban kerja sebesar 0.944, variabel stres kerja sebesar 0.898 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0.884. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliable karena mempunyai nilai cronbach's alpha >0.60 dan dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini reliable dan dapat diandalkan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ada beberapa jenis model penelitian dalam uji normalitas, salah satunya yaitu uji normalitas koefisien varian. Nilai koefisien varians = standar Deviasi/Mean \* 100. Jika nilai koefisiens varians <30%, maka data berdistribusi normal. (Norfai,2022).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

| Descriptive Statistics |         |          |                       |             |             |                                     |
|------------------------|---------|----------|-----------------------|-------------|-------------|-------------------------------------|
|                        | 26<br>N | Mea<br>n | Std.<br>Deviatio<br>n | Minimu<br>m | Maximu<br>m | Normalita<br>s Koefisien<br>Varians |
| Beban_Kerja            | 30      | 19.93    | 3.947                 | 8           | 24          | 19.80                               |
| Stres_Kerja            | 30      | 26.90    | 4.342                 | 12          | 32          | 16.14                               |
| Kinerja_Karyawa<br>n   | 30      | 26.07    | 3.850                 | 13          | 32          | 14.77                               |

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa semua nilai koefisien <30%. Dimana nilai beban kerja (X1) sebanyak 19.8%, stres kerja (X2) sebanyak 16,14% dan kinerja karyawan sebanyak 14,77%. Dengan begitu data berdistribusi dengan normal.

## b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model |                | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
|       |                | Tolerance               | VIF   |
| 1     | X1Beban_Kerja  | ,359                    | 2,783 |
|       | X2 Stres Kerja | ,359                    | 2,783 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Dalam uji ini jika ingin mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Yang umumnya dipakai pada nilai cut off adalah nilai tolerance >0.10 atau VIF <0.10. Jika VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, (Ghozali, 2018). Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan nilai VIF dan Tollerance Nilai VIF untuk kedua variabel memenuhi syarat signifikansi dimana nilainya < 10 sebesar  $2.783 < 10$  untuk variabel beban kerja (X1) dan  $2.783 < 10$  untuk variabel stres kerja (X2). Sedangkan nilai Tollarance juga memenuhi syarat signifikansi dimana nilainya > 0,10 sebesar  $0,359 > 0,10$  untuk beban kerja (X1),  $0,359 > 0,10$  untuk stres kerja (X2). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen untuk persamaan regresi.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 5,999                       | 1,731      |                           | 3,466 | ,002 |
|       | X1Beban_Kerja  | ,572                        | ,115       | ,604                      | 4,985 | ,000 |
|       | X2 Stres Kerja | ,322                        | ,106       | ,369                      | 3,041 | ,005 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.999 + 0.572X1 + 0.322X2$$

Keterangan:

X1: Beban Kerja

X2: Stres Kerja

Y: Kinerja Karyawan

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 5,999                       | 1,731      |                           | 3,466 | ,002 |
|                           | X1Beban_Kerja  | ,572                        | ,115       | ,604                      | 4,985 | ,000 |
|                           | X2 Stres Kerja | ,322                        | ,106       | ,369                      | 3,041 | ,005 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

- Hasil uji : pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji t untuk variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikan sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 dan diperoleh nilai thitung sebesar 4.985 nilai lebih besar dari ttabel 1.703. hal tersebut menjelaskan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Hasil uji : pengaruh variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t untuk variabel stres kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikan sebesar 0.005 nilai ini lebih kecil dari 0.05 dan diperoleh nilai thitung sebesar 3.041 nilai lebih besar dari ttabel 1.703. hal tersebut menjelaskan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 368,585        | 2  | 184,292     | 81,197 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 61,282         | 27 | 2,270       |        |                   |
|                    | Total      | 429,867        | 29 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), X2\_Stres\_Kerja, X1Beban\_Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

Pengujian secara simultan terhadap variabel beban kerja (X1), stress kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung besar 81.197 dengan nilai signifikan 0.000. Dari data tersebut karena nilai Fhitung (81.197) > diatas dari nilai Ftabel (2.975), maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independent yakni beban kerja

(X1) dan stres kerja (X2) sangat berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency).

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Penggunaan koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ) bertujuan guna mengungkapkan sejauh mana persentase variasi pada variabel dependen dalam model mampu diuraikan variasi variabel independent.

**Tabel 9. Hasil Uji  $R^2$   
Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,926 <sup>a</sup> | ,857     | ,847              | 1,507                      |

a. Predictors: (Constant), X2\_Stres\_Kerja, X1Beban\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan dari model summary diatas penelitian ini:

Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,847 berarti promosi dan kualitas pelayanan mampu menjelaskan variabel keputusan pembelian sebesar 84,7% sedangkan sisanya 15,3% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency) sebanyak 30 responden, maka diketahui tanggapan dari responden terhadap tiga variabel yang diajukan dalam kuisioner. Tanggapan responden tersebut dijelaskan dalam pembahasan berikut ini:

#### 1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pada tabel 9, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05 dengan nilai thitung 4.985, maka dapat dikatakan variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana artinya besar kecilnya beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Semakin tinggi beban kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya jika beban kerja seorang karyawan rendah maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang menyatakan

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan (Idayanti et al: 2020).

## 2) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap pegawai dalam bekerja tentu dalam angannya selalu mendambakan pekerjaan yang menyenangkan agar menghasilkan rasa puas dalam bekerja, namun kenyataannya saat beban kerja yang diberikan kepadanya melebihi pengharapannya maka akan terasa sulit serta membosankan dan mengalami kejenuhan bekerja yang berpotensi hilangnya kegairahan bekerja sehingga menghasilkan stres kerja.

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.005 lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05 dengan nilai thitung 3.041, maka dapat dikatakan variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana artinya besar kecilnya stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Semakin tinggi stres kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu Siti Sheila Putri (2019) menyatakan Stres Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Ika Wulandari (2019) hasilnya Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency). Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap 30 orang karyawan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency), berdasarkan analisis dan pembahasan tersebut, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa, beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency). Kesimpulannya diperoleh dari nilai uji t. berdasarkan uji t telah dilakukan pada variabel X1 (beban kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) diperoleh nilai thitung < ttabel dengan nilai  $4.985 < 1,703$ , selain itu diketahui bahwa signifikansi dari X1 terhadap Y adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).
- 2) Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa, Stres kerja berpengaruh negative secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency). Kesimpulan diperoleh dari nilai uji t. berdasarkan uji t telah dilakukan

pada variabel X2 (stres kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) diperoleh nilai thitung < t tabel dengan nilai 3,041 < 1,703, selain itu diketahui bahwa signifikansi dari X1 terhadap Y adalah 0,005 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

27

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Akademisi

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi dan gambaran untuk melakukan penelitian dalam bidang ini dan dapat dijadikan pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah.

### 2. Bagi PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency)

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency) dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan Keputusan dan kebijakan terkait pada kinerja karyawan, misalnya:

- Mengingat beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency), maka perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti memperhatikan porsi pembagian beban kerja dari masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.
- Mengingat stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency), maka perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari stres kerja tersebut yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai bagi karyawan dan perusahaan juga harus menciptakan hubungan yang baik antara sesama karyawan ataupun karyawan dengan atasan agar karyawan merasa nyaman dan aman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agurng Widhi Kurniawan, & Purspitaningtyas, Z. (2016). *Metoder penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Burkur.
- Bimasakti Yoga Pratama, & Rakhman, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bimatama Teknik Mandiri. *Jurnal Locus: Penelitian dan Pengabdian*, 2(6).
- Derwi, N. C. (2014). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjual di UD Surya Raditya Negara. *e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesa Jurnal Manajemen*, 2.
- Ferstinahati Bururlolo, Paskalis Dakhi, & Errasma F. Z. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 191–202.
- Giovanni, T., Kojo, C., & Lerngkong, V. P. K. (2015). Pengaruh konflik peran, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal ErMBA: Jurnal Risert Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Hidayat, S., Djurmali, & Maryam, S. (2017). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 17(1).
- Hikmah, M., Rosdiana, & Maulana. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Makassar.
- Idayanti, E., Ayur, I. D. A., Piartrini, & Saroyini, P. (2020). The effects of communication, competency, and workload on employee performance in Hotel Purri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(6), 29–37.
- Ika, W. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Koersoerma Nanda Putra Perdan. Bachelor's thesis, Universitas Widya Dharma.
- Juartini, T. (2021). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 22(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.584>
- M. Ohorerlla. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda *Canarium indicum* L). *Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Sarmigi, E., Angerla, L., & Tiara. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pergadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1).

Sarmigi, S., Syurkrawati, & Dersiana. (2023). Pengaruh fasilitas dan interkulturalitas terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1).

Siti Sherila Putri. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. MANDAR.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyonoer. (2018). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Wahyur Murji Lestari, Lier, L., & Aqurinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2).

# Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency)

## ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha<br>Student Paper  | 2% |
| 2 | repository.stiemahardhika.ac.id<br>Internet Source  | 2% |
| 3 | jpb.fisip.unila.ac.id<br>Internet Source  | 1% |
| 4 | Rahmat Laan. "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN DI KECAMATAN MAULafa DENGAN LINGKUNGAN KERJA DAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERATOR", INA-Rxiv, 2019<br>Publication | 1% |
| 5 | ojs.iikpelamonia.ac.id<br>Internet Source   | 1% |
| 6 | Submitted to Universitas Sebelas Maret<br>Student Paper   | 1% |

eprintslib.ummgl.ac.id

|    |   |      |
|----|---|------|
| 7  | Internet Source   | 1 %  |
| 8  | Submitted to Universitas 17 Agustus 1945<br>Surabaya<br>Student Paper   | 1 %  |
| 9  | Ni Putu Trisna Windika Pratiwi. "PENGARUH<br>MOTIVASI BELAJAR DAN KECERDASAN<br>SPIRITUAL PADA PRESTASI BELAJAR<br>MAHASISWA AKUNTANSI", Widya Akuntansi<br>dan Keuangan, 2019<br>Publication   | 1 %  |
| 10 | Submitted to Universitas Islam Majapahit<br>Student Paper   | 1 %  |
| 11 | <a href="http://jim.unisma.ac.id">jim.unisma.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 12 | Ratna Indriyani Indriyani, Rini Wijayaningsih,<br>Soehardi Soehardi. "Pengaruh Gaya<br>Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap<br>Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman<br>Harapan Baru Bekasi", Jurnal Ilmiah<br>Manajemen Ubhara, 2021<br>Publication | <1 % |
| 13 | <a href="http://ejournal.unisbablitar.ac.id">ejournal.unisbablitar.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 14 | <a href="http://pta.trunojoyo.ac.id">pta.trunojoyo.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 15 | <a href="http://ibmt.ac.id">ibmt.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 16 | <a href="http://eprints.perbanas.ac.id">eprints.perbanas.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 17 | <a href="http://etd.umpalopo.ac.id">etd.umpalopo.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 18 | <a href="http://journal.universitaspahlawan.ac.id">journal.universitaspahlawan.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 19 | <a href="http://ojs.stikessaptabakti.ac.id">ojs.stikessaptabakti.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 20 | <a href="http://repository.uksw.edu">repository.uksw.edu</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 21 | Submitted to Asosiasi Dosen, Pendidik dan Peneliti Indonesia<br>Student Paper  | <1 % |
| 22 | Asrie, Nina. "Tingkat Kepuasan Orang Tua Terhadap Implementasi Program Wajib Mondok Dan Tahfizul Qur'an Di Madrasah Tsanawiyah Ar Raudlah Ajibarang Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022<br>Publication | <1 % |
| 23 | <a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 24 | <a href="http://idtesis.com">idtesis.com</a><br>Internet Source  | <1 % |

<1 %

25

[journal.feb.unmul.ac.id](http://journal.feb.unmul.ac.id)

Internet Source

<1 %

26

[www.waset.org](http://www.waset.org)

Internet Source

<1 %

27

Luh Novi Merta Sari, Made Mulia Handayani. "Pengaruh Premi Asuransi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pengguna Jasa Asuransi Kendaraan Pada PT Asuransi Bina Dana Arta Denpasar", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2019

Publication

<1 %

28

[eprints.ukmc.ac.id](http://eprints.ukmc.ac.id)

Internet Source

<1 %

29

[etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id)

Internet Source

<1 %

30

[jim.unsyiah.ac.id](http://jim.unsyiah.ac.id)

Internet Source

<1 %

31

Arbi Leo Baskoro, Sri Yuni Widowati, Aprih Santoso. "MENAKAR DETERMINAN KINERJA KARYAWAN", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2019

Publication

<1 %

Submitted to Trisakti University

32

Student Paper

&lt;1 %

33

[ejournal.unhi.ac.id](http://ejournal.unhi.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

34

[jaki.ui.ac.id](http://jaki.ui.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

35

[journal.unj.ac.id](http://journal.unj.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

36

[lib.unnes.ac.id](http://lib.unnes.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

37

[repository.stiepbm.ac.id](http://repository.stiepbm.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

38

[repository.uinjkt.ac.id](http://repository.uinjkt.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

39

[repository.uinsu.ac.id](http://repository.uinsu.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

40

[www.jurnal.stie-aas.ac.id](http://www.jurnal.stie-aas.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

41

[www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

Internet Source

&lt;1 %

42

M. Hafis Erlangga. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten", Jurnal

&lt;1 %

# Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021

Publication

---

43

Sugeng Sugeng, Muhammad Demsi Dupri,  
Kenes Retno Palupi. "Pengaruh Absensi Sidik  
Jari (Finger Print), Kompensasi Dan  
Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya", Jurnal  
Manajemen DIVERSIFIKASI, 2023

Publication

---

<1 %

44

anton priyo nugroho. "DETERMINANT  
DISONANSI KOGNITIFNASABAH BANK  
SYARIAH", INA-Rxiv, 2018

Publication

---

<1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On

# Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance (MRT Stars Agency)

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13